



# La FSU défend son projet de formation des enseignant.es

## **du 25 au 29 mars 2019**

- Débats organisés par les SD de la FSU et les responsables FDE des syndicats de la FSU.

## **les 29 et 30 mars 2019**

- Collecte des propositions issues de ces réunions.

## **le 3 avril 2019**

*Paris, ESPE Batignolles*

- Présentation de la synthèse des débats organisés du 25 au 29
- Interventions, débats
- Conférence de presse
- Délégations auprès des parlementaires et des ministères



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

Les évolutions envisagées pour la réforme de la formation initiale, quelles que soient leurs motivations réelles, ne sont pas de nature à relever le défi des transformations nécessaires pour donner aux enseignants les savoirs, les compétences et les gestes professionnels capables de combattre les inégalités scolaires et de démocratiser l'accès aux savoirs et à la culture commune. Au contraire, ces évolutions fragiliseront encore davantage les conditions de travail des futurs enseignants si elles ne leur offrent pas la formation capable de développer les compétences nécessaires à l'exercice quotidien de leur métier.

Aucune réponse n'est donnée aux besoins de pré recrutements et d'augmentation des aides aux étudiants, seuls moyens d'assurer à la fois la suffisance et la démocratisation des viviers.

La FSU affirme la nécessité d'une formation initiale ambitieuse, progressive, capable d'intégrer toutes les phases nécessaires, de la préparation au concours à la formation continuée des titulaires, poursuivie par la formation continue.

Cette progressivité s'inscrit dans une responsabilisation organisée en ayant pour finalité des besoins de formation et non la compensation d'un déficit de moyens qui conduit à des charges d'enseignement trop précocement et trop longuement exigées.

La formation initiale demande, au contraire, de fonder les savoirs professionnels sur des temps d'observation et d'analyse et sur une prise de responsabilité tout d'abord accompagnée et partagée, faisant du stage un élément de formation ce qui nécessite du temps pour les formateurs comme les stagiaires.

La formation doit prendre en compte l'ensemble des dimensions nécessaires au métier et articuler progressivement, sans les opposer, les dimensions scientifiques et professionnelles (disciplinaires, didactiques, psychologiques, sociologiques, pédagogiques, institutionnelles, éthiques, etc.).

De même elle doit s'ancrer et s'appuyer sur l'ensemble de la recherche refuser toute opposition entre théorie et pratique et chercher au contraire à les articuler.

Elle doit participer à la construction progressive d'une identité professionnelle, fondée sur les droits et les obligations des fonctionnaires, motivée par la lutte contre les inégalités sociales et contre leurs effets sur les apprentissages des élèves.

Elle doit affirmer la nécessité de pratiques réflexives, y compris au sein du travail collectif des équipes, pour permettre aux enseignants d'être les concepteurs de leurs enseignements et refuser qu'ils soient réduits à une application de prescriptions méthodologiques et pédagogique.

La recherche d'une plus grande attractivité du métier, l'organisation des parcours de formation, les moyens qui leur sont consacrés doivent se fonder sur une volonté sincère de donner à l'école publique la qualité professionnelle nécessaire aux enjeux de la réussite de tous.

C'est pour affirmer ces perspectives que la FSU propose une journée revendicative de la formation des enseignants, le 3 avril 2019. Cette journée nationale sera préparée par des réunions et des actions proposées par les sections départementales du 25 au 29 mars 2019



## Les débats organisés par les SD

**En relation avec les camarades qui suivent les questions FDE dans les syndicats de la FSU, des débats sont organisés autour des questions essentielles d'un projet de formation des enseignants.**

- Quel prérecrutements pour lutter contre la crise de recrutement et démocratiser le métier ?
- Quels contenus de formation pour le master ?
- Quelle place, quel rôle, quelles modalités pour les stages pendant le master ?
- Quelles modalités de formation pour accompagner l'entrée dans le métier post-concours ?
- Quelles épreuves pour le concours ?
- Quelles missions et quelle formation pour les équipes de master ? (formateurs, tuteurs, ...)

Au terme de ces débats, une synthèse est envoyée à la FSU

<https://nuage.fsu.fr/index.php/s/5XhGc4PFLyvy8yG>

Merci de nommer le fichier avec le numéro du département. (par exemple : SD33, SD13, ...)

L'enjeu des évolutions de la formation initiale et continue des enseignant-es et des personnels d'éducation est celui d'une amélioration qualitative. Celle-ci constitue une condition indispensable pour la démocratisation du système éducatif et la réduction des inégalités. Un tel enjeu demande des ambitions fortes et un investissement dans des moyens publics financiers et humains.

Les projets en cours, comme la manière de les mener, inquiètent fortement la FSU : ils risquent de dégrader les conditions d'entrée dans le métier tout en s'avérant incapables d'améliorer la qualité de la formation ou de contribuer à réduire les inégalités scolaires. Quelles que soient les intentions affichées, les projets actuels ne traitent pas le principal problème que connaît la formation aujourd'hui : l'utilisation des stagiaires comme des moyens d'enseignement, en responsabilité à l'année, une utilisation que le ministère entend encore étendre, en l'appliquant à des étudiants (AED).

La formation des enseignant-es est de la responsabilité conjointe des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Or les différentes mesures présentées sont traitées de manière fragmentaire sans que soit engagée une réflexion globale sur le dispositif de formation ni sur l'investissement budgétaire nécessaire à sa mise en place. Elles ne se fondent sur aucun bilan de la formation actuelle et sont donc incapables de répondre aux problèmes que son fonctionnement induit, tant pour les étudiant-es et les stagiaires que pour les enseignant-es des ESPÉ.

Le projet de loi « pour une école de la confiance » transforme les ESPÉ en Instituts nationaux supérieurs du professorat (INSP) soumis à une gouvernance ministérielle dont on peut craindre les dérives autoritaristes.

Pour la FSU, la formation des enseignant-es doit être définie par un cadre national légal et réglementaire. C'est une condition de l'égalité de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire et de sa conformité aux finalités du service public d'éducation. C'est également une condition pour que soit défini l'investissement nécessaire à sa mise en œuvre.

Ce cadre doit faire l'objet d'un dialogue social avec les représentants des personnels.

C'est dans ce contexte que la FSU a demandé l'organisation de réunions communes aux deux ministères concernés, qui puissent permettre des discussions en toute transparence, sur des informations identiques et dans une même temporalité.

« L'amélioration qualitative de la formation initiale et continue constitue une condition indispensable pour la démocratisation du système éducatif et la réduction des inégalités. »



Et vous pensez  
qu'on n'allait pas  
disjoncter ?

Découvrez ce que fait la FSU  
pour défendre les conditions  
de travail des fonctionnaires

En voir + sur [www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

## Une formation progressive et qui s'inscrit dans la durée

Il est impossible de faire évoluer la formation sans poser la question de son architecture d'ensemble : on ne peut pas modifier les structures de formation sans penser la totalité du parcours de formation.

La formation d'un-e enseignant-e est un processus long qui se conçoit sur l'ensemble du parcours universitaire, de la Licence au Master. Ce processus intègre la préparation aux concours et se poursuit lors de l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière. Pour la FSU, la formation doit prendre en compte l'ensemble des dimensions nécessaires au métier et permettre la construction d'une identité professionnelle. Elle doit articuler progressivement, sans les opposer, les dimensions scientifiques et professionnelles (disciplinaires, didactiques, psychologiques, sociologiques, pédagogiques, institutionnelles, éthiques etc.), théoriques et pratiques en les ancrant dans la recherche. Celles-ci participent toutes, de manière imbriquée, à la construction progressive d'une identité professionnelle centrée sur les apprentissages des élèves et fondée sur les pratiques réflexives de personnels concepteurs de leurs enseignements et de leurs actions éducatives.

**La formation  
d'un-e enseignant-e  
est un processus long  
qui se conçoit sur  
l'ensemble  
du parcours universitaire,  
de la Licence au Master.**

La FSU dénonce et refuse toute formation en alternance polarisée uniquement par l'expérience de terrain ou déterminée par des besoins d'enseignement et de remplacement non assurés par les recrutements.

Les stages sont un des éléments incontournables de la formation, à condition qu'ils soient suffisamment accompagnés, qu'ils donnent lieu à un travail de préparation et d'analyse en lien avec les tuteurs et les formateurs et qu'ils permettent la découverte de plusieurs contextes d'exercice. Pour être réellement des éléments constitutifs de la formation, ils doivent être progressifs, allant de l'observation à la responsabilité en passant par la pratique accompagnée.

Chacune des catégories de formateurs a un rôle indispensable dans la formation : enseignants-chercheurs, enseignants des premier et second degrés affectés dans les établissements de formation, enseignants en temps partagés, PEMF, PFA, contribuent, ensemble, à la professionnalisation des enseignants et participent à leur formation professionnelle, pédagogique, didactique et disciplinaire.

Pour la FSU, il n'est pas envisageable de réduire le temps de formation universitaire. Par ailleurs, dans un contexte de moyens d'enseignement déjà réduits, il ne peut être question de développer les missions des formateurs de terrain sans des créations d'emplois spécifiques et en s'appuyant sur des oppositions stériles entre enseignants en temps partagé et enseignants affectés à plein temps à l'ESPE.

Tous les formateurs doivent être formés à la formation et pouvoir bénéficier d'une formation continue en lien avec la recherche.

Les stagiaires ont actuellement un mi-temps d'enseignement, ce qui est beaucoup trop lourd et constitue la principale cause de l'échec et du découragement.

Pour la FSU, l'entrée dans le métier doit se faire de manière progressive. Il faut donc augmenter et allonger le temps de formation : ramener le temps de stage à un tiers-temps pour le ou la fonctionnaire stagiaire, et introduire un mi-temps en T1 (année post master et titularisation), et un 2/3 temps en T2. Par ailleurs, une formation professionnelle continue de qualité doit pouvoir être proposée tout au long de la carrière, et tout particulièrement pendant les premières années d'exercice et ce, sur le temps de service.

## Des mesures doivent être prises pour lutter contre la crise de recrutement

L'absence de mesures permettant aux étudiant-es des conditions d'études et de préparation des concours sereines, l'absence de visibilité sur le nombre de postes aux concours, un stage trop lourd, une rémunération insuffisante sont autant de raisons qui rendent les métiers de l'enseignement et de l'éducation peu attractifs.

Aucun des dispositifs en place (EAP1, M1 en alternance et EAP2) n'a permis d'enrayer la crise de recrutement que nos métiers connaissent, ni de démocratiser l'accès aux métiers de l'enseignement.

Face à des dispositifs qui dégradent les conditions d'études des étudiants, diminuent leur volume de formation et tournent le dos à l'idée qu'enseigner est un métier qui s'apprend, il est urgent de trouver d'autres solutions. Pour la FSU, il faut d'une part un ensemble de mesures liées aux rémunérations, aux conditions de travail et d'accueil et, d'autre part, dès la L1 et à tous les niveaux du cursus universitaire, des allocations d'autonomie et des prérecrutements pour accéder à l'université, réussir des études longues ou se reconvertir dans les métiers de l'éducation.

Il faut enfin cesser les politiques erratiques en matière de recrutement et prévoir un plan pluriannuel, à même de rassurer les étudiant-es entrant en licence quant au nombre de postes offerts.

En guise de prérecrutements, le projet de loi pour une école de la confiance propose d'utiliser les AED inscrits à un concours comme moyens d'enseignement. Cette mesure est inacceptable : il est hors de question d'utiliser des étudiants à des tâches d'enseignement en responsabilité.

Pour la FSU, les prérecrutements doivent garantir l'égalité de traitement et la transparence. En contrepartie d'une période d'engagement au service de l'État et non un service d'enseignement, les prérecruté-es doivent avoir un statut d'élève-professeur-e, une rémunération suffisante sans contrepartie immédiate de service, ouvrant droit à la retraite et garantissant des conditions de formation de nature à favoriser la réussite au concours et au master. Ils-elles doivent pouvoir se consacrer entièrement à leurs études.

La FSU s'oppose à tout dispositif qui considérerait les prérecruté-es comme des moyens d'enseignement ou un vivier de contractuels.

La FSU tient à rappeler par ailleurs qu'une "préprofessionnalisation" dans le cadre de laquelle les étudiants exerceraient des missions d'enseignement, avant d'intégrer une formation réduite à un compagnonnage par les pairs, ne relève pas de ce qu'elle entend par « entrée progressive dans le métier ».

*Aucun des dispositifs en place (EAP1, M1 en alternance et EAP2) n'a permis d'enrayer la crise de recrutement que nos métiers connaissent, ni de démocratiser l'accès aux métiers de l'enseignement.*

## Les établissements de formation

Pour la FSU, les futurs établissements universitaires de formation doivent impulser et coordonner la formation initiale comme la formation continue et assurer la préparation aux concours des candidat-es, avec des parcours adaptés à toutes les situations sur tout le territoire. Leur statut doit garantir leur autonomie scientifique, pédagogique et financière (moyens fléchés pérennes). Ils doivent être dotés de leurs personnels propres. La démocratie doit être rétablie dans leur gouvernance : les représentant-es des personnels et des usager-es doivent être majoritaires au Conseil d'école ; les directeur-trices des établissements doivent être élu-es, comme les président-es des Conseils. Des conventions-cadre entre établissements de formation, universités et rectorats doivent permettre de garantir les budgets et les conditions de formation. Des critères nationaux clairs doivent présider à l'élaboration de ces conventions.

Les sites départementaux doivent être maintenus et au moins un site dans chaque département garanti.

**FSU**

*Les sites départementaux doivent être maintenus et au moins un site dans chaque département garanti.*





# Mandats de la FSU sur la formation des enseignant.es

## Extraits du thème 1 :

### Éducation, formation, culture et recherche : relever le défi de la démocratisation

#### Partie VI. Formation initiale – formation continue

Investir dans la formation initiale et continue est une nécessité absolue. La crise du recrutement impose de créer les conditions pour attirer des candidat.es de tous milieux vers le métier.

Pour cela, il faut d'une part un ensemble de mesures liées aux rémunérations (revalorisation salariale), aux conditions de travail et d'accueil et d'autre part des aides et des prérecrutements pour accéder à l'université et réussir des études longues ou pour se reconverter vers les métiers de l'éducation.

#### **VI-a. Une formation de qualité des enseignant.es, des CPE et des psychologues de l'Éducation nationale, de la maternelle à l'université**

##### VI-a-1. La formation initiale

###### *VI-a-1-a. Une formation universitaire et professionnelle dans la durée*

- Corpus : Poitiers VI-e-2-a

La formation d'un.e enseignant.e est un processus long qui se conçoit sur l'ensemble du parcours universitaire, de la Licence au Master, intègre la préparation aux concours et se poursuit lors de l'entrée dans le métier. La qualité des concours et le cadrage national de la formation doivent garantir une égalité de traitement sur tout le territoire, pour l'ensemble des degrés d'enseignement et des disciplines. La formation doit prendre en compte la diversité des publics et leur proposer des parcours adaptés. Le niveau master est requis pour tous et toutes. La FSU s'oppose à tout décrochage du niveau de qualification pour être titularisé, entre les différents degrés et filières d'enseignement. Dans l'ESR, l'ensemble des enseignants chercheurs doivent pouvoir bénéficier d'une formation initiale tant à l'enseignement qu'à la recherche, dans un

cadre universitaire professionnel public, ouvert aux enseignant.es intervenant en ESPE. Cela exige le développement de recherches en éducation sur le supérieur. Les ESPE doivent être opérateurs de cette formation, en collaboration avec les autres structures existantes (CIES, SUP quand ils existent, ENS).

Cela exige que les équipes de formation soient formées à ce niveau et des moyens financiers. Cela suppose la prise en compte des activités d'enseignement dans la carrière.

L'École nationale de formation agronomique assure les missions de formation des enseignants et CPE de l'enseignement agricole public en collaboration avec les ESPE. A ce titre, elle doit intégrer le réseau des ESPE.

###### *VI-a-1-b. Les contenus de formation*

- Corpus : Poitiers VI-e-2-b

Une formation « intégrée » doit articuler l'ensemble des dimensions nécessaires au métier et permettre la construction d'une identité professionnelle. La recherche doit irriguer la formation dès la préprofessionnalisation. Celle-ci doit être intégrée dans les maquettes de licence et donner lieu à une validation d'ECTS en lien avec les ESPE. Les stages sont un élément incontournable de la formation. Ils doivent permettre la découverte de plusieurs contextes d'exercice. La FSU refuse toute mise en responsabilité d'étudiant.es utilisé.es comme moyens d'enseignement ou de remplacement.

###### *VI-a-1-c. Différents cursus pour entrer dans le métier*

Il faut concevoir différentes voies pour entrer dans le métier, aboutissant à un même niveau de qualification. Afin de démocratiser l'accès aux études supérieures, la FSU revendique une allocation d'autonomie des L1 et des aides

matérielles et financières significatives y compris pour les étudiant.es en reconversion.

#### *VI-a-1-c-1 Les étudiant.es qui se destinent tôt au métier d'enseignant.e.*

La mise en œuvre de prérecrutements massifs, dès la L1 et à tous les niveaux des cursus universitaires, doit permettre de répondre à la crise du recrutement, assurer une formation de qualité et démocratiser l'accès à nos professions. Pour la FSU, ces prérecrutements doivent être contingentés pour répondre à tous les besoins, dans toutes les disciplines et toutes les académies. Les pré-recrutés-es doivent avoir un statut d'élève-professeur-e, ouvrant droit à la retraite et garantissant des conditions de formations de nature à favoriser la réussite au concours et au master. Ils/elles doivent pouvoir se consacrer entièrement à leurs études.

La FSU s'oppose à tout dispositif qui considérerait les pré-recrutés-es comme des moyens d'enseignement ou un vivier de précaires, tel le dispositif M1 en alternance mis en place à Créteil et en Guyane. Elle s'oppose aussi à sa généralisation. Elle demande que les contrats de droit public, octroyés hors plafond d'emplois, soient transformés en véritables prérecrutements, sous statut d'élève-fonctionnaire. Les prérecrutements doivent garantir l'égalité de traitement et la transparence. Ils ont pour contrepartie une période d'engagement au service de l'État. La FSU se donne un mandat d'étude sur les modalités possibles de pré-recrutement.

#### *VI-a-1-c-2. Les candidat.es dispensé.es ou titulaires d'un master*

Les candidat.es dispensé.es ou titulaires d'un master (ou équivalent) doivent bénéficier de tous les compléments de formation nécessaires pour réussir les concours et entrer dans le métier, en tenant réellement compte de leur parcours antérieur. Il ne doit pas y avoir d'exigence de diplôme supplémentaire pour la titularisation. Des moyens doivent être donnés aux ESPE pour concevoir et mettre en place des parcours adaptés qui ne se limitent pas à une mutualisation systématique et à des contenus pris dans les maquettes MEEF déjà existantes.

#### *VI-a-1-c-3. Les candidat.es issus de parcours non universitaires ou relevant de VAE*

Les candidat.es issus de parcours non universitaires ou relevant de VAE doivent pouvoir bénéficier de modalités de pré-recrutements, à différents étages du cursus pour obtenir la Licence, accéder et valider un master et réussir les concours.

La FSU revendique pour les PLP des parcours de formation universitaire ainsi que le développement de parcours adaptés. De façon provisoire, pour les

filières n'ayant pas de cursus complet, les candidat.es pourront être dispensé.es de master.

Pour tou.tes ces candidat.es, des préparations aux concours sont proposées dans les ESPE, sous statut étudiant ou stagiaire en formation continue.

#### *VI-a-1-c-4.*

La FSU s'oppose à la double tutelle, académique et universitaire, pour l'organisation des temps de stage en responsabilité et d'étude en ESPE, qui conduit à une restriction du droit syndical, à des cours sur les vacances scolaires et engendre de nombreux dysfonctionnements.

### VI-a-2. Concours

- Corpus : Poitiers VI-e-2-c-2

La FSU réaffirme son attachement au recrutement par concours comme garantie d'égal accès à la Fonction publique.

Les concours doivent rester ouverts à tous et toutes et être préparés sur tout le territoire grâce à une carte nationale des formations. La FSU s'oppose à des concours réservés aux M1 alternants ou « apprenti.es de la fonction publique ». Le recours à des concours spécifiques ne saurait être une solution au manque criant de personnels dans certaines académies. La FSU exige que les académies déficitaires puissent proposer un recrutement aux candidats retenus sur les listes complémentaires des autres académies. Les M1 alternants qui n'ont actuellement que 50% du volume de formation doivent bénéficier d'un volume de formation leur permettant de se présenter aux concours externes.

### VI-a-3. L'entrée dans le métier

- Corpus : Poitiers VI-e-2-c-3

L'entrée dans le métier doit se faire de manière progressive, permettant des temps de formation : 1/3 temps pour le/la fonctionnaire stagiaire, mi-temps en T1, 2/3 temps en T2, décharge de service pour le/la maître de conférence les 2 premières années.

Le suivi des stagiaires est assuré dans une logique de formation et non d'évaluation. Les formateurs et formatrices premier degré ainsi que tutrices et tuteurs ne doivent pas être placés en situation d'évaluer leurs propres stagiaires.

La titularisation est prononcée sur la base du regard croisé des formateurs et formatrices, selon des critères transparents, nationaux et explicités dès le début de la formation.

Le respect des droits de stagiaires lors de la titularisation doit être garanti.

Les modalités de validation et de titularisation doivent être cadrées nationalement. L'avis du

directeur de l'ESPE doit reposer sur des critères nationaux et transparents.

La FSU demande que les refus de titularisation soient soumis à l'avis des commissions paritaires, afin que les représentant.es des personnels puissent s'assurer de l'équité et de la transparence de cette opération.

## **VI-b. La formation continue**

- Corpus : Poitiers VI-e-1

La FSU dénonce la quasi-disparition de la formation continue. Elle exige le retour d'une formation continue digne de ce nom et à la hauteur des besoins et des demandes de l'ensemble des personnels. Elle est un droit, ouvert sur le temps de service (devant élèves, pour les enseignant.es), ce qui nécessite un remplacement systématique. Elle vise au développement professionnel et personnel des personnels qui doivent être acteurs de leur projet professionnel.

Le cadre universitaire des ESPE doit jouer tout son rôle dans la formation continue des enseignant.es et enseignant.es chercheur.es. Des durées de formation longues sont nécessaires à une appropriation satisfaisante et ne peuvent se réduire à des temps d'informations.

La formation continue distancielle par le numérique (« M@gistère » dans le premier degré) n'a pas à remplacer la formation en présentiel. L'offre de formation doit se construire en prenant appui sur les attentes, les besoins spécifiques mais aussi les motivations des personnels. Elle ne doit pas, comme c'est le cas actuellement, être dévoyée au service unique de l'application des réformes. Les instances de concertation doivent être repensées pour que les représentant.es des personnels, formateurs et formatrices (ESPE/université/terrain), corps d'inspection puissent dialoguer pour faire émerger les besoins, élaborer les plans de formation. Les conseils de formation doivent être réhabilités pour jouer tout leur rôle. La FSU exige le droit pour tous les personnels de moments de formation disciplinaires de niveau universitaire.

Le développement des recherches collaboratives entre chercheur.es et enseignant.es est indispensable, pour abandonner la logique d'opposition « théorie-pratique » et permettre aux enseignant.es une pratique enrichissante et une attitude réellement réflexive de leur métier. Les textes réglementaires qui régissent les instances d'élaboration des plans de formation (CDF dans le premier degré, Capa pour les PAF dans le second degré) doivent être appliqués.

Cas particulier : les formations spécialisées sont interrogées depuis plusieurs années, tant dans leur

organisation (alternance), leur volume (théorique et pratique), que dans leurs contenus : nécessité ou non d'un tronc commun, périmètre des options (qui ne correspondent plus aux nomenclatures actuelles), reconnaissance universitaire de la formation... Par ailleurs, le nombre de départs en formation est loin de couvrir les besoins, les échecs sont trop nombreux et l'organisation très lourde pour les stagiaires.

Le ministère a annoncé un chantier sur ce sujet qui doit démarrer en 2015- 2016. La FSU y défendra la nécessité d'avoir des formations spécialisées de qualité, attractives, reconnues professionnellement, et sur le plan universitaire, correspondant aux besoins actuels de l'enseignement spécialisé et de l'adaptation.

## **VI-c. Des structures spécifiques pour la formation des enseignant.es : les Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE)**

### VI-c-1. Rôle et organisation

Les ESPE doivent impulser et coordonner formation initiale et formation continue, et assurer la préparation aux concours des candidat.es avec des parcours adaptés à toutes les situations sur tout le territoire.

Leur statut doit leur garantir une autonomie scientifique et pédagogique ainsi que financière (moyens fléchés pérennes). Elles doivent être dotées de leurs propres personnels.

La démocratie doit être rétablie dans la gouvernance des ESPE avec les représentant.es des personnels et usager.es majoritaires et avec un.e président.e ou un.e directeur.trice élu.es.

Des conventions-cadre entre rectorats, ESPE et universités doivent permettre de garantir les budgets des ESPE et les conditions de formation. Des critères nationaux clairs doivent en permettre l'élaboration.

### VI-c-2. Des équipes pluri catégorielles de formateurs et formatrices :

Les équipes pluricatégories de formation, doivent être préservées et faire l'objet d'un nouveau développement pour permettre les regards croisés. Elles ne doivent pas conduire à une parcellisation des interventions et être prétexte à supprimer des postes dans les ESPE.

#### *VI-c-2-a. Enseigner dans les ESPE*

Être formateur ou formatrice est un métier qui s'apprend. La formation de formateurs.trices, sur le temps de travail, doit être mise en place pour tou.tes, quel que soit leur statut et en lien avec la recherche.

La formation continue doit se développer pour tous les formateurs et formatrices.

#### *VI-c-2-b. Les formateurs et formatrices associés « de terrain »*

Les décrets encadrant les fonctions de formateur académique dans le second degré, PEMF et conseiller.e pédagogique dans le premier degré, offrent à ces personnels associés de terrain la possibilité d'intervenir dans les ESPE, en formation initiale ou continue et peuvent permettre à terme la reconstitution d'équipes pluri catégorielles. Ce dispositif doit aussi être mis en place dans l'Enseignement agricole public à son échelle.

Cependant, les conditions d'intervention doivent être définies nationalement, avec une équité de traitement, au niveau des pondérations de temps, entre formateurs de terrain et formateurs universitaires et la prise en compte des temps de préparation et de concertation. Les formateurs « associés » ne doivent pas être pénalisés sur leur décharge de service et régime indemnitaire lorsqu'ils interviennent à l'ESPE. Dans le premier degré le nombre de PEMF doit être augmenté afin de ne plus avoir besoin de recourir à des MAT. Les formateurs « associés » doivent participer, avec l'ensemble des formateurs de l'ESPE, à la conception du plan de formation (initiale et continue). Les tuteurs et tutrices doivent être formés dans le cadre de la formation continue au sein des ESPE.

#### *VI-c-2-c. La formation des formateurs et formatrices*

La formation des formateurs et formatrices (universitaires, PFA, PEMF et CPC) et des tuteurs, en lien avec la recherche doit être une priorité dans les années à venir, au regard de leur rôle déterminant dans la formation. L'accès aux masters de formation de formateur doit être favorisé par une prise en charge financière des inscriptions à l'Université par l'employeur Éducation Nationale et par des nouvelles modalités de congés formation (une journée par semaine, stages longs, ...) Ils/elles doivent pouvoir faire valoir les acquis de l'expérience lorsqu'ils/elles s'engagent dans des formations diplômantes. Au même titre que l'accès aux masters de formations de formateurs, ces formations diplômantes doivent se faire en décharge de service et être prises en charge financièrement par l'employeur.

Tous les personnels doivent pouvoir accéder à des programmes de recherche universitaire, bénéficier de décharges de service pour activités de recherche. Il est nécessaire de recruter des enseignant-chercheur-es dont les recherches portent sur l'éducation et le système éducatif. Des créations de postes doivent permettre aux titulaires de thèses d'accéder à des postes d'enseignant-es chercheur-es.

#### **VI-d. Formation des personnels de direction**

La formation initiale et continue des personnels de direction doit être repensée pour leur permettre d'assurer mieux leurs missions pour le fonctionnement démocratique des établissements, dans le respect des personnels et de leurs fonctions. Les contenus de ces formations ne doivent pas être influencés par les principes de nouveau management public.

VI-e. Développement et diffusion des recherches en éducation

- Corpus : Poitiers VI-e-3

Des coopérations entre ESPE et laboratoires universitaires doivent être encouragées et permettre le développement de la recherche collaborative. La FSU se donne un mandat d'étude sur la reconstruction d'une structure nationale et fédérative de recherches en éducation et formation.

#### **ZOOM : Une crise du recrutement inquiétante pour l'avenir du métier**

19% des postes n'ont pas été pourvus dans le second degré en 2015, un concours supplémentaire a dû être organisé à Créteil pour le premier degré. La crise de recrutement perdure et se traduit par une pénurie d'enseignant.es devant les élèves. Même avec un taux de chômage record en France, le métier n'attire plus. Augmenter le nombre de postes aux concours ne peut suffire pour résoudre cette crise datant des années 2000, d'autant que le ministère a réduit, voire supprimé, les aides et bourses des étudiant.es se destinant au métier d'enseignant.e et amputé de 14 % la rémunération des stagiaires depuis 2014 avec le retour à la rémunération à l'échelon 1 que la FSU dénonce. Il faut simultanément une revalorisation du métier, une amélioration des conditions de travail et de formation initiale et continue, des conditions d'entrée dans le métier. Il est nécessaire de créer des prérecrutements dès la Licence pour attirer des étudiant.es de tous milieux, de décharger les non-titulaires pour les préparations aux concours, de les former et d'accompagner les personnes en reconversion. En mettant successivement en place les dispositifs EAP1, M1 en alternance et EAP2, le ministère fait des choix qui ne peuvent s'attaquer à la crise de recrutement ou de démocratiser l'accès aux métiers de l'enseignement. Ces choix dégradent les conditions d'études des étudiants, diminuent leur volume de formation et tourne le dos à l'idée qu'enseigner est un métier qui s'apprend. La FSU rappelle sa revendication d'une allocation d'autonomie pour tous les étudiants tout au long du cursus